MODELO DE DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA LABORAL PARA REPOSICIÓN LABORAL COMO CONTRATADO 276 POR APLICACIÓN DE LA LEY 24041

José María Pacori Cari*

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú – Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro Pleno del Instituto Vasco de Derecho Procesal

Área Derecho del Empleo Público
Línea Contratación permanente 276

Soy trabajador temporal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, con más de un (1) año de servicios prestados en una entidad estatal, ¿tengo estabilidad laboral? El artículo 1 de la Ley 2404 indica: *"Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos"*, por lo tanto, es posible que, ante un repentino despido, se tenga que presentar directamente una demanda contenciosa administrativa laboral en defensa de los derechos laborales del servidor público, este es un modelo de esta demanda, porque al servir a los demás seremos libres (autor José María Pacori Cari).

Formato de modelo de demanda contenciosa administrativa para reposición laboral por aplicación de la Ley 24041

CUADERNO **Principal**
ESCRITO Nro. **01-2025**
SUMILLA **Interpongo demanda contencioso-administrativa laboral contra la actuación material de despido de hecho por contravención a la Ley 24041**

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO[1] CON SUBESPECIALIDAD CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO LABORAL

[nombres y apellidos del servidor despedido], con DNI Nro. [número], con domicilio real en [indicar donde habita] y domicilio procesal en [lo proporciona el abogado], con domicilio electrónico en la casilla judicial electrónica Nro. [abogado], para el caso de actuaciones virtuales, señalo

* El autor es abogado especialista en el Derecho laboral público en el Perú. Contacto: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272, ubicación Lima, Perú.

[1] En el proceso contencioso administrativo laboral el Juez Especializado de Trabajo es competente conforme al artículo 2, numeral 4), literal a) de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo – que indica *"4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, los casos siguientes: a) Pretensiones originadas de las prestaciones de servicios de carácter personal, sujetas al derecho laboral público y las carreras especiales al servicio del Estado, así como las pretensiones propias del derecho de la seguridad social"*.

correo electrónico en [e-mail] y teléfono móvil y WhatsApp Nro. [número]; a Ud., respetuosamente, digo:

I. DEMANDADO Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA

1. [denominación de la entidad pública donde laboró el servidor demandante, por ejemplo, Gobierno Regional de Huánuco], debidamente representado por [indicar cargo y nombres del representante de la entidad], con dirección domiciliaria en [dirección del domicilio de la entidad].

2. En defensa de los intereses del Estado[2], se deberá de emplazar con la presente demanda al **Procurador público del [indicar al procurador público que defenderá los intereses de la entidad demandada]**, a quien se le notificará en [dirección].

II. PETITORIO

En acumulación originaria objetiva de pretensiones

Como pretensión principal, interpongo demanda contencioso-administrativa laboral para que se declare contraria a derecho la actuación material de despido de hecho acaecida el **[indicar fecha de despido]** por contravenir la **Ley 24041**; y como consecuencia

> **Como primera pretensión accesoria**, solicito que se reconozca mi condición laboral de trabajador **contratado permanente bajo régimen laboral público del Decreto legislativo 276**, restableciendo mi relación laboral.
>
> **Como segunda pretensión accesoria**, solicito que se disponga mi **reposición laboral** en el cargo de **[indicar el cargo que venía ocupando a la fecha del despido]** o cargo análogo en remuneración, funciones afines y categoría.

III. ACTUACIÓN IMPUGNABLE

La actuación impugnable en el presente caso es la prevista en el artículo 4, inciso 3 del Decreto Supremo 011-2019-JUS – TUO de la Ley 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo – que indica *"La actuación material que no se sustenta en acto administrativo"*. De esta manera, el despido de hecho es una actuación material contraria a derecho no sustentada en acto administrativo.

IV. PRETENSIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA

En el presente caso, se plantea la pretensión prevista en el artículo 5, inciso 3 del TUO de la Ley 27584 que indica *"En el proceso contencioso administrativo podrán plantearse pretensiones con el objeto de obtener lo siguiente": "3. La declaración de contraria a derecho y el cese de una actuación material que no se sustente en acto administrativo"*. En el presente caso, se pide se declare contraria a derecho la actuación material de despido de hecho acaecida el **[fecha]** disponiéndose mi reposición al cargo que venía ejerciendo.

V. EXCEPCIÓN AL AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA

---

[2] Esto conforme al artículo 47 de la Constitución Política del Perú que indica "La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales".

1. Al ser el despido de hecho una actuación material no me es exigible el agotamiento de la vía administrativa conforme a la sumilla de la Casación 13826-2014 Moquegua de fecha 17 de diciembre de 2015 emitida por la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema que indica: *"Las instancias de mérito han resuelto la causa sin tener en cuenta la naturaleza de la actuación administrativa impugnada, no es posible el agotamiento de la vía administrativa frente a actuaciones materiales de la administración que no se sustentan en actos administrativos;* ***verificándose que al ser materia de impugnación, un despido de hecho, el demandante se encuentra habilitado para optar entre recurrir directamente al Poder Judicial*** *o cuestionar dicho acto material en sede administrativa antes de acudir a la judicatura"* (el resaltado es nuestro).

2. Asimismo, siendo que el despido de hecho del que soy objeto imposibilita material y jurídicamente la percepción de remuneraciones, también me encuentro exonerado de agotar la vía administrativa por aplicación del Tema 02 **"exoneración del agotamiento de la vía administrativa en los procesos contenciosos administrativos laborales"** del III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional que indica: *"El trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral,* ***en aquellos casos en los que invoca la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración"****.*

VI. PLAZO PARA PRESENTAR LA DEMANDA
El despido al ser una actuación material no sustentada en acto administrativo se sujeta al plazo de caducidad de tres (3) meses previstos en el inciso 5 del artículo 18 del TUO de la Ley 27584 que indica: *"La demanda deberá ser interpuesta dentro de los siguientes plazos": "5. Cuando se pretenda impugnar actuaciones materiales que no se sustenten en actos administrativos el plazo será de tres meses a contar desde el día siguiente en que se tomó conocimiento de las referidas actuaciones".* En el presente caso, el despido de hecho (actuación material) se produjo el [fecha], por lo que el plazo de tres (3) meses para presentar la presente demanda vence el [fecha].

VII. FUNDAMENTOS FÁCTICOS

Fundamento de la pretensión principal

i) Situación laboral

Cargo	[cargo, por ejemplo, Odontólogo]
Entidad pública empleadora	[entidad donde laboró]
Régimen laboral	Contratación en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276
Fecha de ingreso	16-06-2024
Fecha del cese	30-06-2025
Motivo de cese	Actuación material de despido de hecho
Remuneración mensual	S/. 3 000.00
Tiempo de servicios	01 año, 15 días

ii) Descripción de la relación laboral

1. Con fecha 16 de junio de 2025, el demandante inicia su relación laboral por contrato a plazo fijo sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en el cargo de [cargo] en el **[descripción del lugar donde laboró dentro de la entidad empleadora].**

2. De esta manera, mi relación laboral continua fue solo en el cargo de [cargo] y en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, estableciendo mi tiempo de servicios en los siguientes términos:

Acto de contratación	**Periodo**
Resolución Directoral Nro. 396-2024-GRHCO-RSLP-D-URH	Del 16-06-2024 al 31-12-2024
Resolución Directoral Nro. 023-2025-GRHCO-RSLP-D-URH	Del 01-01-2025 al 28-02-2025
Resolución Directoral Nro. 324-2025-GRHCO-RSLP-D-URH	Del 01-03-2025 al 31-03-2025
Interrupción de seis (6) días. Aplicación de la Casación 5807-2009-Junín (precedente vinculante) emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República que establece: *“Se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, **no afectan el carácter ininterrumpido de dichos servicios** si las interrupciones han sido promovidas por la Entidad Pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido, que le brinda la Ley N° 24041”*	
Resolución Directoral Nro. 462-2025-GRHCO-RSLP-D-URH	Del 07-04-2025 al 30-04-2025
Resolución Directoral Nro. 741-2025-GRHCO-RSLP-D-URH	Del 01-05-2025 al 30-06-2025
Tiempo de servicios	1 año, 15 días

ii. Cumplimiento de los requisitos previsto en la Ley 24041

1. El artículo 1 de la Ley 24041 que indica

“Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N°. 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley.”

2. Por un lado, de la lectura de esta disposición tenemos que **<u>no es requisito el ingreso por concurso público</u>,** los cual es aceptado por la doctrina jurisprudencial contenida en el décimo segundo considerando de la Casación Laboral 34268-2019 Cajamarca de fecha 06 de octubre de 2022 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema que indica:

“Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, no

*resulta aplicable en los siguientes casos": "c) Cuando se trate de **trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041** (norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, publicado el 23 enero 2020 y cuya vigencia fue restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31115, publicada el 23 enero 2021)"*.

3. Por otro lado, se establecen los siguientes requisitos:

Requisito de la Ley 24041	Acreditación
Ser servidor contratado	En las resoluciones que motivan mi relación laboral se indica expresamente "autorizar la contratación a plazo fijo" "bajo el régimen laboral del Decreto legislativo 276"
Labores de naturaleza permanente	En las resoluciones que motivan mi relación laboral se indica que mis labores son las de [cargo] en la plaza de código 000636, esto es que el demandante realizó labores de odontólogo en la prestación de servicios esenciales y permanentes de la entidad contratante en una plaza vacante.
Un (1) año ininterrumpido de servicios	Desde el 16 de junio de 2024 hasta el 30 de junio de 2025, el demandante prestó servicios por un (1) año y 15 días.

4. De esta manera, al cumplir con los requisitos previstos en el artículo 1 de la Ley 24041 no era posible despedir al demandante por cuanto su relación laboral habría desnaturalizado a una contratación permanente bajo el régimen laboral pública del Decreto Legislativo 276, conforme a la sumilla de la Casación 22664-2018 Cajamarca de fecha 28 de agosto de 2023 emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria que indica:

***"Conforme se advierte de autos el demandante se encuentra bajo el amparo del artículo 1° de la Ley N° 24041, toda vez que las labores por él desarrolladas se dieron por más de un año de manera ininterrumpida, al haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios**, pues encubrían una verdadera relación laboral al amparo del Decreto Legislativo 276, por lo cual se puede establecer la continuidad y el carácter permanente que exige la citada norma"*.

5. En efecto, pese a mi prestación de servicios continua, remunerada y bajo subordinación se produce mi despido de hecho, sin tomar en cuenta que mi prestación de servicios es permanente y continua, situación que es contraria al ordenamiento jurídico laboral por existir simulación laboral por ocultarse una relación laboral indeterminada a través de una relación laboral a plazo fijo.

Fundamentación de la primera pretensión accesoria

1. Se solicita se reconozca mi condición laboral de trabajador a plazo indeterminado bajo el principio de continuidad laboral, restableciendo mi relación laboral.

2. En efecto, declarada la existencia de una actuación material contraria a la Ley 24041 deberá de reconocerse la condición laboral de trabajador contratado permanente en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, restableciendo la vigencia de mi relación laboral.

Fundamentación de la segunda pretensión accesoria

1. Se solicita se disponga mi reposición laboral en el cargo de **[indicar cargo]** o cargo análogo en remuneración, funciones afines y categoría.

2. Como consecuencia del reconocimiento de mi condición de trabajador indeterminado se debe proceder a mi reposición laboral en mi cargo u otro cargo análogo, como consecuencia de la finalidad del proceso contencioso-administrativo de garantizar la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados, como se verifica del artículo 1, primer párrafo, del TUO de la Ley 27584 – Decreto Supremo 011-2019-JUS que indica:

"La acción contencioso administrativa prevista en el artículo 148 de la Constitución Política tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados".

[los hechos indicados en este rubro son un ejemplo, puede adecuarlos a su caso particular]

VIII. FUNDAMENTOS JURÍDICOS
1. El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú que indica: *"En la relación laboral se respetan los siguientes principios": "2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley".*

2. El penúltimo párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú que indica: *"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".*

3. El numeral 7, litera c) de la Carta Iberoamericana de la Función Pública que indica: *"En particular, son criterios que inspiran los enunciados de la Carta": "c) La estabilidad del empleo público y su protección frente a la destitución arbitraria, sin perjuicio de la duración, indefinida o temporal, de la duración que se establezca".*

4. El numeral 45 de la Carta Iberoamericana de la Función Pública indica: *"El mero cambio de gobierno o la concurrencia de circunstancias o decisiones de exclusiva apreciación discrecional no serán, por sí mismas, causas suficientes para justificar despidos o rescisiones de empleo".*

5. El artículo 27 de la Constitución Política del Perú de 1993 indica: *"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".*

6. El artículo IV, inciso 8 de la Ley 28175 – Ley Marco del Empleo Público – indica: *"Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e* ***interpretación más favorable al trabajador en caso de duda****. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio".*

7. En el supuesto que la entidad demandada alega falta de presupuesto deberá de estarse a la Regla 14 contenida en la Casación 766-2023 Cajamarca de fecha 09 de julio de 2024 emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria que indica: ***"Regla 14. Sobre las defensas basadas en la falta de presupuesto. Cuando la parte demandada sustente su recurso de casación solo en la inexistencia de presupuesto para atender la reincorporación ordenada, este deberá ser declarado improcedente***.

IX. MONTO DEL PETITORIO
Por la naturaleza de la pretensión no es cuantificable en dinero.

X. MEDIOS PROBATORIOS
1. Resolución Directoral Nro. 396-2024-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 16-06-2024 al 31-12-2024; Resolución Directoral Nro. 023-2025-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 01-01-2025 al 28-02-2025; Resolución Directoral Nro. 324-2025-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 01-03-2025 al 31-03-2025; Resolución Directoral Nro. 462-2025-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 07-04-2025 al 30-04-2025; y Resolución Directoral Nro. 741-2025-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 01-05-2025 al 30-06-2025; **con la finalidad de acreditar mi contratación en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, naturaleza permanente de mis labores al prestar servicios en plaza vacante y contar con un (1) año, quince (15) días de tiempo de servicios, con lo que estoy bajo la protección de la Ley 24041** por lo que no puede haber sido objeto de despido.

2. Constatación policial de despido injustificado con la finalidad de acreditar que mi despido de hecho fue el 30 de junio de 2025.

3. **[estos medios probatorios son un ejemplo, adecúelos a su caso concreto]**

XI. ANEXOS
1-A Copia de mi documento nacional de identidad

1-B Copia de la Resolución Directoral Nro. 396-2024-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 16-06-2024 al 31-12-2024; Resolución Directoral Nro. 023-2025-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 01-01-2025 al 28-02-2025; Resolución Directoral Nro. 324-2025-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 01-03-2025 al 31-03-2025; Resolución Directoral Nro. 462-2025-GRHCO-RSLP-D-URH que dispone mi contratación desde el 07-04-2025 al 30-04-2025; y Resolución Directoral Nro. 741-2025-GRHCO-RSLP-D-URH

1-C Constatación policial de despido injustificado

1-D **[los anexos son un ejemplo, adecúelos a su caso concreto]**

POR LO EXPUESTO
Pido a usted admitir a trámite la presente demanda.

OTROSÍ. Exoneración de aranceles judiciales. Me encuentro exonerado del pago de aranceles judiciales por tratarse la presente demanda de materia laboral pública, conforme a la sumilla de la Sentencia de Casación 5338-2012 Lima del 03 de diciembre de 2013 emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria que indica ***"En los procesos contenciosos administrativos de naturaleza laboral no resulta exigible el pago del respectivo arancel judicial cuando la pretensión demandada no es cuantificable, como en el caso de autos"***.

Lima, 07 de julio de 2025

[firma del servidor público demandante]
[firma y post firma del abogado del demandante]